Marionnaud

CONGES PAYES 2014
RESEAU
RAPPEL DU MODE D'EMPLOI

La présente note est destinée à vous fournir une notice simplifiée des congés payés. Vos Directions régionales, vos équipes RH, demeurent par ailleurs à votre disposition pour toutes questions complémentaires.

Ce mode d'emploi est valable pour tout salarié, quel que soit son statut et son temps de travail.

Comment sont acquis et calculés les congés ?

Mode d'acquisition :

Un salarié acquiert **2.5 jours de congés par mois de travail effectif,** quels que soient son temps de travail et son temps de présence dans le mois durant lequel il est arrivé dans l'entreprise.

Décompte des congés :

Les jours de congés se décomptent en jours ouvrables, c'est-à-dire que chaque jour de la semaine est décompté, exception faite du dimanche (ou du jour de repos hebdomadaire s'il est différent) et des jours fériés chômés.

Ils doivent être posés par semaine complète (soit 6 jours), ce qui représente 5 semaines (soit 30 jours de congés payés) au total pour une personne disposant de droits complets.

Les jours de CP doivent être posés à partir du premier jour qui aurait dû être travaillé jusqu'à le veille du retour au travail (selon le planning fixe).

Exemple Temps complet : Si un salarié pose 2 semaines de congés :

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L
Planning	RTT	T	RH	T	T	T	RH	RTT	T	RH	T	T	T	RH	RTT
Façon de poser	RTT	CP	CP	CP	CP	CP	--	CP	CP	CP	CP	CP	CP	--	CP

T = Jour de travail

Exemple Temps partiel : Si un salarié pose 2 semaines de congés :

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L
Planning	T	T	RH	RH	RH	T	RH	T	T	RH	RH	RH	T	RH	T
Façon de poser	CP	CP	CP	CP	CP	CP	--	CP	CP	CP	CP	CP	CP	--	T

T = Jour de travail

Rappel : Les jours fériés ne sont pas décomptés du solde, il n'y a donc pas de « récupération » de ceux-ci :

L	M	M	J	V	S	D
CP	CP	CP	FERIE	CP	CP	--

Ici, 5 jours seront décomptés et non 6 !

Marionnaud

Date d'affichage des congés

L'ordre de départ en congé des salariés doit être affiché au plus tard le 31 mars.

Incidence de la maladie sur les congés payés

➢ Le salarié est malade pendant le congé : La maladie ne suspend pas le congé : le salarié n'a pas droit à des jours supplémentaires et ne peut pas prolonger son congé.

➢ Si un salarié est malade plus de 30 jours entre le 1er juin et le 31 mai, un abattement des jours de congés en cours d'acquisition aura lieu.

➢ Si un salarié est malade avant la prise effective de ses congés payés et que cet arrêt maladie se prolonge durant la période de congés payés prévue, ces derniers seront reportés à une date ultérieure.

Comment les dates de congés sont-elles fixées ?

Le salarié dépose une demande via la fiche navette (en annexe), avec les dates qu'il souhaite, auprès de sa hiérarchie qui ensuite décide ou non d'y répondre favorablement, au regard des exigences relatives au bon fonctionnement du point de vente.

Hormis le fait que les conjoints ou partenaires d'un PACS qui travaillent dans la même entreprise ont droit s'ils le souhaitent, à des congés simultanés, il sera tenu compte :

- De la situation familiale du salarié et notamment de la présence d'un ou plusieurs enfants, des possibilités de congé du conjoint, du concubin ou du partenaire du PACS ;
- De l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ;
- Du fait que le salarié travaille pour plusieurs employeurs ;
- Et de la situation du conjoint dont l'entreprise ferme à une période donnée.

NB : Les critères hiérarchiques ne doivent pas être pris en compte dans l'octroi des congés

Rappel utile :

- La période d'acquisition des congés est du 1er juin au 31 mai.
- Les congés doivent être pris entre le 1er mai et le 31 mai de l'année suivante.

Marionnaud

Le congé principal

Quand nous parlons de « congé principal », il s'agit des 4 semaines de congés qui sont à prendre entre le 1er mai et le 31 octobre.

Mode de prise de ce congé :

Principes :

- 4 semaines à prendre du 1er mai au 11 novembre avec validation de la hiérarchie ;
- Le congé doit être pris en 2 fois au minimum sauf pour les salariés justifiant de contraintes particulières (le salarié peut donc faire une demande de congé de 4 semaines consécutives et le responsable hiérarchique l'accepter ou la refuser en fonction des nécessités de l'activité) ;
- 12 jours consécutifs doivent être posés au minimum.

NB : Aucune décision ne doit être prise avant réception des souhaits de chaque salarié par le responsable hiérarchique, à la date prévue à cet effet.

La cinquième semaine

Date de prise : Entre le 12 novembre et le 31 Mai.

Cette 5ième semaine de congés payés doit être prise en semaine complète soit 6 jours ou de manière fractionnée avec accord du responsable hiérarchique.

Rappel : Même fractionnés, les jours de CP doivent être posés à partir du premier jour qui aurait dû être travaillé jusqu'à le veille du retour au travail (selon le planning fixe)

Les jours non pris au 31 mai sont définitivement perdus sauf dans le cas ou il n'aurait pas été pris à la demande de l'employeur.

En cas d'impossibilité de prendre cette 5ième semaine de congés payés durant la période indiquée ci-dessus (pour cause de maladie, maternité, accident du travail, fongecif, congé parental….) un report des congés sera automatique sur la période suivante.

Cumul du congé principal et de la cinquième semaine

Seuls les salariés suivants ont le droit de cumuler le congé principal et la cinquième semaine :

- Travailleurs français originaires des départements d'outre-mer ;
- Travailleurs étrangers.

Marionnaud

Les congés d'ancienneté et reliquats de congés payés

L'acquisition de jours de congés d'ancienneté est prévue par notre accord ancienneté :

- *1 jour après 5 ans d'ancienneté*
- *3 jours après 10 ans d'ancienneté*
- *5 jours après 15 ans d'ancienneté*

Les jours d'ancienneté se décomptent donc en jours ouvrés,

Les jours de congés devant être posés par semaine complète, les reliquats de congés payés existent si les congés payés ont été pris sur une semaine comprenant un jour férié.

Les congés d'ancienneté et les reliquats de congés payés sont pris en semaine complète soit 6 jours ou de manière fractionnée avec accord du responsable hiérarchique.

Rappel : Même fractionnés, les jours de CP doivent être posés à partir du premier jour qui aurait dû être travaillé jusqu'à le veille du retour au travail (selon le planning fixe)

Exemple 1 : s'il reste au salarié 4 jours d'ancienneté et/ou de reliquats de congés payés (prise non fractionnée)

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L
Planning	RH	T	RTT	T	T	T	RH	RH	T	RTT	T	T	T	RH	RH
Façon de poser	RH	CP	CP	CP	CP	T	--	RH	T	RTT	T	T	T	--	RH

Exemple 2 : s'il reste au salarié 4 jours d'ancienneté et/ou de reliquats de congés payés (prise fractionnée)

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L
Planning	RH	T	RTT	T	T	T	RH	RH	T	RTT	T	T	T	RH	RH
Façon de poser	RH	CP	CP	T	T	T	--	RH	CP	CP	T	T	T	--	RH

Indemnités de congés payés

L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période de référence ; cette rémunération ne pourra toutefois être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période du congé si le salarié avait continué à travailler.

Marionnaud

Délai de remise en cause des congés

Principe : Aucune modification des dates de congé d'un salarié ne pourra intervenir moins d'un mois de la prise effective des congés.

Exception : En cas de circonstances exceptionnelles. Dans ce cas les frais non remboursables éventuellement engagés par le salarié lui seront remboursés par l'entreprise.

Concernant le rappel d'un salarié en congé, il ne pourra avoir lieu que dans des cas exceptionnels et sérieusement motivés. Le salarié rappelé aura droit à deux jours supplémentaires en sus du congé restant à courir, non compris les délais de voyage ; les frais occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés.

Règles pratiques

Il appartient au responsable de magasin d'appliquer l'ordre des départs au sein du magasin dans le respect des règles évoquées ci-dessus.

Concernant l'application des départs sur les points de vente, le choix du responsable pris après consultation de son équipe devra être validé par le Chef de Secteur avec la collaboration si nécessaire du responsable des Ressources Humaines.

Aucun fractionnement du congé principal n'est possible sauf à la demande du salarié et avec accord du supérieur hiérarchique. Il ne donnera pas droit à l'attribution de jours de congé supplémentaires.

Annexe : Fiche de demande individuelle d'absence